Gemeente Kerkrade

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Kerkrade.

Nr. 74743
13 augustus
2015

Regeling generatiepact gemeente Kerkrade 2015 - 2018

Begripsbepalingen

Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

a. medewerker: de ambtenaar in dienst van de gemeente Kerkrade in de zin van artikel 1:1 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling sector Gemeenten (CAR) en die onder de werking van de CAR valt.
b. generatiepact: het verbond tussen de generatie ouderen en de generatie jongeren, waarbij de zittende generatie ouderen onder bepaalde voorwaarden plaats maakt voor de instroom van de generatie jongeren.
c. generatie ouderen: de medewerkers die 57 jaar of ouder zijn.
d. generatie jongeren: de medewerkers die jonger dan 36 jaar (bij voorkeur jonger dan 27 jaar) zijn.
e. deze regeling: de "Regeling generatiepact gemeente Kerkrade 2015 – 2018".
f. oorspronkelijke formele arbeidsduur: de formele arbeidsduur van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat deze op grond van deze regeling werd verlaagd.
g. oorspronkelijke salaris: het salaris van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat dit op grond van deze regeling werd verlaagd.
h. oorspronkelijke pensioenopbouw: de pensioenopbouw van de medewerker direct voorafgaand aan het moment dat hij aan deze regeling deelnam.

Uitgangspunten

Artikel 2

1. Deze regeling is een direct gevolg van het advies van het LOGA in de cao 2013-2015 aan gemeenten om de mogelijkheden van een generatiepact te benutten. In een generatiepact biedt een gemeente oudere medewerkers de mogelijkheid om minder te werken met gedeeltelijk behoud van salaris om zo ruimte te maken voor jongere medewerkers.
2. De regeling is tijdelijk van kracht. De looptijd gedurende welke de medewerker deel kan nemen aan deze regeling, is van 1 oktober 2015 tot en met 1 oktober 2018. De gevolgen voor de medewerker die aan deze regeling deelneemt, zijn van onbepaalde duur.

Deelname

Artikel 3

1. De medewerker die tijdens de looptijd van deze regeling de leeftijd van 57 jaar heeft bereikt en die direct voorafgaande aan zijn verzoek op grond van dit artikel ten minste 10 jaar onafgebroken in overheidsdienst heeft gewerkt, kan bij het college een verzoek indienen om zijn oorspronkelijke formele arbeidsduur per week met 20% te verlagen onder doorbetaling van 90% van zijn oorspronkelijk salaris en onder behoud van de volledige oorspronkelijke pensioenopbouw. Er dient ten minste een formele arbeidsduur van 7,2 uur te resteren.
2. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen:
   a. voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren,
   b. op het gebied van veiligheid of
   c. van roostertechnische aard.
3. De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid geschieden met ingang van de eerste dag van een kalendermaand. Wijziging met terugwerkende kracht is niet mogelijk.
4. De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid geschieden niet eerder dan drie maanden en niet later dan zes maanden na het verzoek van de medewerker. Van de driemaandentermijn kunnen werknemer en college in gezamenlijk overleg afwijken.
5. De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid vinden uiterlijk op 1 oktober 2018 plaats.

Artikel 4

1. De medewerker die tijdens de looptijd van deze regeling de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt en die direct voorafgaande aan zijn verzoek op grond van dit artikel ten minste 10 jaar onafgebroken

in overheidsdienst heeft gewerkt, kan bij het college een verzoek indienen om zijn oorspronkelijk formele arbeidsduur met 40% of 50% te verlagen onder doorbetaling van 80% respectievelijk 75% van zijn oorspronkelijke salaris en onder behoud van de volledige oorspronkelijke pensioenopbouw. Er dient ten minste een formele arbeidsduur van 7,2 uur te resteren.

2. Het college wijst een verzoek als bedoeld in het eerste lid toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen:
   a. voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren,
   b. op het gebied van veiligheid of
   c. van roostertechnische aard.

3. De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid geschieden met ingang van de eerste dag van een kalendermaand. Wijziging met terugwerkende kracht is niet mogelijk.
4. De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid geschieden niet eerder dan drie maanden en niet later dan zes maanden na het verzoek van de medewerker. Van de driemaandentermijn kunnen werknemer en college in gezamenlijk overleg afwijken.
5. De wijzigingen als bedoeld in het eerste lid vinden uiterlijk op 1 oktober 2018 plaats.

Samenloop en anticumulatie

Artikel 5
1. Indien de medewerker aanspraak maakt op het bepaalde in artikel 4, kan hij niet gelijktijdig of op een later moment aanspraak maken op het bepaalde in artikel 3.
2. Indien de medewerker gedurende de looptijd van deze regeling aanspraak maakt op het bepaalde in artikel 3 en op een later moment aanspraak kan maken op het bepaalde in artikel 4, is de verlaging van de formele arbeidsduur als bedoeld in artikel 4 niet 40% respectievelijk 50% van de formele arbeidsduur die hij op dat later moment heeft, maar 40% respectievelijk 50% van de oorspronkelijke formele arbeidsduur. Voorgaande geldt overeenkomstig ook voor de doorbetaling van de percentages van de bezoldiging als bedoeld in artikel 4.

Verdeling pensioenpremies

Artikel 6
De pensioenpremies worden zowel door werkgever als door werknemer betaald in de normale verhouding zoals die door het ABP wordt vastgesteld.

Wachttijd

Artikel 7
1. Indien de formele arbeidsduur van de medewerker voorafgaand aan zijn verzoek als bedoeld in artikel 3 of artikel 4 structureel is uitgebreid, vindt artikel 3 en artikel 4 geen toepassing voor zolang tussen het moment van voornoemde urenuitbreiding en het moment dat de medewerker zijn formele arbeidsduur op grond van artikel 3 en 4 kan laten verlagen een periode van 24 maanden nog niet is verstreken.
2. Het college kan de in het eerste lid genoemde wachttijd van 24 maanden verkorten.

Beëindiging

Artikel 8
1. Indien de medewerker die deelneemt aan deze regeling op grond van artikel 3 of artikel 4, langer dan twaalf maanden zijn arbeid niet kan verrichten als rechtstreeks en objectief vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek, worden zijn formele arbeidsduur en zijn salaris vanaf de eerste dag na voornoemde twaalf maanden wederom vastgesteld op de oorspronkelijk formele arbeidsduur en op het in artikel 7:3 CAR genoemde percentage van zijn oorspronkelijke salaris. De deelname van de betreffende medewerker aan deze regeling stopt vanaf dat moment. Daarna kan de medewerker niet meer aan deze regeling deelnemen.
2. Indien de medewerker die deelneemt aan deze regeling op grond van artikel 3 of artikel 4, daarna een verzoek voor urenuitbreiding indient en indien dit verzoek wordt gehonoreerd, stopt zijn deelname aan deze regeling met ingang van de dag waarop de urenuitbreiding ingaat. De formele arbeidsduur wordt vanaf dat moment bepaald op de formele arbeidsduur die hij direct voorafgaand aan de urenuitbreiding had, verhoogd met de uren van de uitbreiding, met een maximum van 36 uur per week. Het salaris wordt vanaf dat moment vastgesteld op het voor hem geldende schaalbedrag naar rato van de vanaf dat moment vastgestelde formele arbeidsduur zoals die in de vorige volzin is berekend. De pensioenopbouw wordt vanaf dat moment vastgesteld naar rato van de vanaf dat moment vastgestelde formele arbeidsduur zoals die in de vorige volzin is berekend. Daarna kan de medewerker niet meer aan deze regeling deelnemen.

3. Beëindiging van deelname aan deze regeling op verzoek van de medewerker is niet mogelijk.

Herbezetting

Artikel 9

1. De besparingen op de loonsom als gevolg van de toegewezen aanvragen op grond van artikel 3 en artikel 4 worden volledig gebruikt voor herbezetting door de generatie jongeren.
2. De vrijgevallen formatie wordt eerst intern vacant gesteld. De vrijgevallen formatie is niet bestemd voor urenuitbreidingen van zittende medewerkers, tenzij deze gecompenseerd kunnen worden door urenverminderingen van zittende medewerkers. Nadat de interne werving- en selectieprocedures en herbezetting met zittende medewerkers hebben plaatsgevonden, zal de resterende vacatureruimte via externe vacantstelling ingevuld worden door de generatie jongeren.

Nevenwerkzaamheden

Artikel 10

Medewerkers die deelnemen aan deze regeling mogen nevenwerkzaamheden verrichten mits en voor zover dit niet strijdig is met artikel 15:1e CAR.

Hogere w et- en regelgeving

Artikel 11

Dwingende bepalingen in hogere wet- en regelgeving prevaleren boven de bepalingen in deze regeling. Wijzigingen in de hogere wet- en regelgeving werken direct door in deze regeling.

Onvoorziene gevallen

Artikel 12

In gevallen waarin deze regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, kan het college een bijzondere regeling treffen.

Citeertitel

Artikel13

Deze regeling kan worden aangehaald als “Regeling generatiepact gemeente Kerkrade 2015 - 2018”.

W e rkingsduur

Artikel 14

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 oktober 2015 en eindigt met ingang van 2 oktober 2018.

Aldus vastgesteld in de vergadering van 28 juli 2015.

Het college, De secretaris,

J.J.M. Som H.J.M. Coumans MPM

Toelichting

Algemeen

Binnen de sector Gemeenten is sprake van vergrijzing, ontgroening en een hoge gemiddelde leeftijd. Maatschappelijk gezien kampt Nederland met een hoge jeugdwerkloosheid. Daarnaast moeten ouderen steeds langer doorwerken. Duurzame inzetbaarheid is een begrip dat niet meer is weg te denken. In de cao 2013-2015 voor de sector Gemeenten heeft het LOGA afspraken gemaakt over het bevorderen van de kansen voor jongeren en voor ouderen en over het bevorderen van een evenwichtige leeftijdsopbouw. Het LOGA adviseert aan de gemeenten om gebruik te maken van een generatiepact (brief van 2 oktober 2014, ECWGO/U201401849).

De gemeente Kerkrade kent eenzelfde problematiek als waarmee de sector wordt geconfronteerd. Op dit moment heeft de gemeente Kerkrade 379 medewerkers in dienst. De gemiddelde leeftijd is 50,4 jaar. Er zijn zes medewerkers die jonger zijn dan 27 jaar. Het aantal medewerkers tussen 27 en 36 jaar bedraagt 26. Met het generatiepact beoogt de gemeente Kerkrade om de duurzame inzetbaarheid van ouderen en de instroom van jongeren te bevorderen. Een evenwichtigere leeftijdsopbouw wordt daarmee eveneens gerealiseerd. De gemeente Kerkrade kent daarmee een zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelang toe aan het behalen van deze doelstellingen.

In het licht van het voorgaande wordt met deze regeling beoogd om middelen vrij te spelen die volledig ten goede komen aan de instroom van jongeren. Gezien het geringe aantal jongeren onder de 27 jaar, gaat de voorkeur uit naar deze doelgroep. Uiteraard vindt selectie plaats op basis van geschiktheid (geschikt / geschikt te maken).

Artikelgewijs

Artikel 1

De regeling wordt opengesteld voor alle ambtenaren in dienst van de gemeente Kerkrade die voldoen aan de beschrijving van artikel 1:1 van de CAR en die onder de werking van de CAR vallen. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijders en deeltijders. Gelet op de beschrijving van artikel 1 van

de regeling, geldt de regeling bijvoorbeeld niet voor de buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand.
De cao-afspraken maken niet duidelijk wat verstaan moet worden onder ouderen. Invulling is een lokale aangelegenheid. De gemeente Kerkrade heeft aansluiting gezocht bij de fiscale eisen waaronder volledige pensioenopbouw kan plaatsvinden, namelijk 10 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd. Deelname aan de regeling wordt dus voor het eerst mogelijk vanaf 57 jaar. De generatie ouderen wordt derhalve bepaald op 57 jaar of ouder.
De cao-afspraken zijn wel duidelijk over de definitie van de generatie jongeren. In bovengenoemde brief wordt gesproken over kansen voor jongeren van 35 jaar of jonger. De generatie jongeren wordt derhalve bepaald op jonger dan 36 jaar. Onder **algemeen** is al toegelicht dat dan met name de doelgroep van jonger dan 27 jaar bijzondere aandacht verdient.
Aan het begrip formele arbeidsduur wordt de zelfde betekenis toegekend als die in de CAR-UWO geldt. Dat zelfde geldt ook voor het begrip salaris. Zo doende, zijn de bepalingen van de CAR-UWO direct van toepassing op de gemaakte keuzes en zullen deze evenmin met deze regeling conflicteren. Verlaging van de formele arbeidsduur heeft nu direct tot gevolg dat de deeltijdfactor wordt aangepast en dat bijvoorbeeld de opbouw van de verlofaanspraken worden verlaagd. Verlaging van het salaris heeft direct tot gevolg dat bijvoorbeeld de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering wordt verlaagd.

Artikel 2

Een belangrijke constatering is dat de regeling een direct gevolg is van een cao-afspraak. Een rechtspositionele regeling moet immers gebaseerd zijn op de CAR-UWO of op een cao-afspraak.
Op de tweede plaats vloeit uit de afspraak voort dat het generatiepact een wederkerigheid inhoudt, namelijk de verplichting om de ruimte die met een regeling voor ouderen wordt geschapen, ten goede te laten komen aan een regeling voor jongeren. Het is dus niet de bedoeling om die ruimte voor andere doeleinden te gebruiken.
Ten slotte is van belang dat de regeling tijdelijk van kracht is, namelijk van 1 oktober 2015 tot en met 1 oktober 2018. De tijdelijke werkingsduur heeft echter niet tot gevolg dat de gevolgen van de rechtspositionele besluiten in het individuele geval vanaf 2 oktober 2018 weer ongedaan gemaakt worden. De rechtspositionele gevolgen voor de medewerker zijn van onbepaalde duur en eindigen ingeval de medewerker wordt ontslagen. Artikel 8 geeft daarnaast nog twee situaties aan onder welke omstandigheden de rechtspositionele gevolgen van deelname aan de regeling stoppen.

Artikel 3

In dit artikel wordt de **eerste optie** voor de generatie ouderen beschreven en onder welke voorwaarden deze optie geldt. De eerste optie houdt in dat de formele arbeidsduur van de medewerker met 20% van zijn oorspronkelijke formele arbeidsduur wordt verlaagd, dat zijn salaris met 10% wordt verlaagd en dat de pensioenopbouw op het zelfde niveau blijft als in het geval hij geen gebruik zou maken van deze optie. Met andere woorden: de eerste optie is een 80-90-100 regeling (80% werken, 90% salaris en 100% pensioenopbouw).
De voorwaarden zijn als volgt:

1. De medewerker is 57 jaar of ouder.
2. De medewerker is voorafgaand aan zijn verzoek ten minste 10 jaar onafgebroken in overheidsdienst.
3. Na gebruikmaking van deze optie moet ten minste een formele arbeidsduur van 7,2 uur resteren.
4. Wijziging van de rechtspositie kan alleen in de toekomst en met ingang van de eerste van een kalendermaand.
5. Er geldt een aanvraagtermijn van drie maanden. Van deze termijn kunnen werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg afwijken.
6. Aanvragen voor wijzigingen die later dan zes maanden na de aanvraag ingaan, zijn niet toegestaan. Van deze termijn kan niet worden afgeweken.
7. Het laatste moment waarop een wijziging van de rechtspositie kan plaatsvinden is 1 oktober 2018.

Hoofdregel is dat een aanvraag wordt ingewilligd. Alleen indien sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, kan de aanvraag afgewezen worden. Van zo’n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van veiligheid en van roostertechnische aard.

Artikel 4

In dit artikel wordt de **tweede optie** voor de generatie ouderen beschreven en onder welke voorwaarden deze optie geldt. De tweede optie houdt in dat de formele arbeidsduur van de medewerker met 40% van zijn oorspronkelijke formele arbeidsduur wordt verlaagd, dat zijn salaris met 20% wordt verlaagd en dat de pensioenopbouw op het zelfde niveau blijft als in het geval hij geen gebruik zou maken van deze optie. Met andere woorden: de tweede optie is een 60-80-100 regeling (60% werken, 80% salaris en 100% pensioenopbouw).
In artikel 4 wordt ook nog een **derde optie** beschreven, namelijk om de formele arbeidsduur van de medewerker met 50% van zijn oorspronkelijke formele arbeidsduur te verlagen, zijn salaris met 25% te verlagen en de pensioenopbouw op het zelfde niveau te laten blijven als in het geval hij geen gebruik zou maken van deze optie. Met andere woorden: de derde optie is een 50-75-100 regeling (50% werken, 75% salaris en 100% pensioenopbouw).
De voorwaarden zijn als volgt:

1. De medewerker is 62 jaar of ouder.
2. De medewerker is voorafgaand aan zijn verzoek ten minste 10 jaar onafgebroken in overheidsdienst.
3. Na gebruikmaking van deze optie moet ten minste een formele arbeidsduur van 7,2 uur resteren.
4. Wijziging van de rechtspositie kan alleen in de toekomst en met ingang van de eerste van een kalendermaand.
5. Er geldt een aanvraagtermijn van drie maanden. Van deze termijn kunnen werknemer en werkgever in gezamenlijk overleg afwijken.
6. Aanvragen voor wijzigingen die later dan zes maanden na de aanvraag ingaan, zijn niet toegestaan. Van deze termijn kan niet worden afgeweken.
7. Het laatste moment waarop een wijziging van de rechtspositie kan plaatsvinden is 1 oktober 2018.

Hoofdregel is dat een aanvraag wordt ingewilligd. Alleen indien sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, kan de aanvraag afgewezen worden. Van zo'n belang is in ieder geval sprake indien toekenning van de aanvraag leidt tot ernstige problemen voor de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren, op het gebied van veiligheid en van roostertechnische aard.

Artikel 5

Dit artikel regelt dat de onderlinge verhouding tussen artikel 3 en artikel 4. In lid 1 wordt bepaald dat een medewerker die voldoet aan de voorwaarden van artikel 4 en daarvan gebruik maakt, niet op het zelfde moment of op een later moment ook aanspraak gaat maken op artikel 3. Is eenmaal de keuze voor 40% of 50% minder werken gemaakt, dan kan daar niet meer op worden terug gekomen.
Het omgekeerde is wel mogelijk. Als een medewerker gebruik maakt van artikel 3 en later gedurende de looptijd voldoet aan de voorwaarden van artikel 4, dan kan hij daarvan gebruik maken. In het tweede artikellid wordt in dat geval wel bepaald dat de verlaging van de formele arbeidsduur en het salaris gebaseerd wordt op de oorspronkelijke formele arbeidsduur en salaris en niet op de na gebruikmaking van artikel 3 reeds verlaagde formele arbeidsduur en salaris.

Voorbeeld 1

Medewerker A wordt op 15 december 2015 60 jaar. Zijn formele arbeidsduur is 36 uur per week. Zijn salaris is € 3.184 euro bruto per maand (schaal 8.11). De pensioenopbouw is € 500 bruto per jaar.
Met ingang van 1 januari 2016 maakt hij gebruik van artikel 3. Zijn formele arbeidsduur wordt dan 28,8 uur per week. Zijn salaris wordt verlaagd naar € 2.865,60 bruto per maand. De pensioenopbouw blijft € 500 euro bruto per jaar.
Met ingang van 1 oktober 2018 maakt hij gebruik van artikel 4 en kiest voor de derde optie (50-75-100 regeling). Zijn formele arbeidsduur wordt dan 18 uur per week. Zijn salaris wordt verlaagd naar € 2.388 bruto per maand. De pensioenopbouw blijft € 500 bruto per jaar.

Artikel 6

De pensioenpremies worden door het ABP volledig bij de werkgever geïncasseerd. De werkgever verhaalt een gedeelte hiervan op de werknemer en houdt dat maandelijks in op het bruto salaris. De hoogte van het gedeelte dat ingehouden wordt, is afhankelijk van de verhouding in ieders aandeel dat door het ABP wordt vastgesteld. Gebruikmaking van de regeling brengt in deze verhouding geen wijziging. Dit betekent dat van de pensioenpremies die afgedragen worden aan het ABP zowel de werkgever als werknemer hun gedeelte voor hun eigen rekening nemen.

Artikel 7

Dit artikel regelt dat wanneer een medewerker recent een urenuitbreiding heeft gekregen, hij gedurende 24 maanden na de urenuitbreiding uitgesloten is van deelname aan deze regeling. Afhankelijk van de omstandigheden van het geval kan het college de wachttijd verkorten.

Artikel 8

Een logisch uitvloeisel van het uitgangspunt dat ouderen plaats maken voor jongeren, is dat wanneer een medewerker eenmaal deelneemt aan de regeling, de deelname niet meer wordt beëindigd. De vrijval in loonsom en formatie is immers al besteed aan de invulling door jongeren. Terugkomen op deelname zou dus vanwege het niet meer voorhanden hebben van loonsom en formatie, een organisatorisch probleem opleveren. Om zo'n probleem te voorkomen, geldt de regel dat deelname onomkeerbaar is.
In een tweetal situaties is echter sprake van een uitzondering. In het eerste geval is dat wanneer een medewerker wordt getroffen door ziekte of gebrek en als gevolg daarvan langer dan 12 maanden arbeidsongeschikt wordt. Deelname aan het generatiepact betekent dat het salaris met 10%, 20% of 25% is verlaagd. Als de medewerker daarna ook nog langdurig arbeidsongeschikt wordt, kunnen de gevolgen van de verlaging van het salaris wegens langdurige ziekte (10% bij 6 maanden, 25% bij 12 maanden en uiteindelijk 30% bij 24 maanden) een te grote impact hebben op het inkomen van de medewerker. Met name geldt dat wanneer de medewerker langer dan 12 maanden of langer dan 24 maanden arbeidsongeschikt wordt. Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap zullen de gevolgen van deelname aan het generatiepact ongedaan worden gemaakt vanaf de eerste dag na 12 maanden arbeids-ongeschiktheid. Vanaf dat moment wordt de formele arbeidsduur weer bepaald op de oorspronkelijk formele arbeidsduur. Op basis van de oorspronkelijke formele arbeidsduur wordt dan het salaris met in achtneming van de percentages van artikel 7:3 CAR vastgesteld.

Voorbeeld 2
Medewerker A uit het eerste voorbeeld wordt op 1 september 2016 arbeidsongeschikt. Op 1 september 2017 is hij nog steeds arbeidsongeschikt. Vanaf 1 september 2017 wordt zijn formele arbeidsduur bepaald op 36 uur per week. Zij salaris wordt bepaald op € 2.388 bruto per maand (75% van € 3.185). De pensioenopbouw blijft € 500 bruto per jaar.
De tweede uitzondering is in het geval de medewerker na deelname na het generatiepact urenuitbreiding krijgt. De bedoeling van het generatiepact - ouderen maken ruimte vrij voor jongeren - zou teniet gedaan worden indien een van die ouderen op een later moment weer meer gaat werken. Omdat urenuitbreiding niet bij voorbaat is uit te sluiten, wordt dit met het tweede lid wel ontmoedigd. In dat geval worden de voordelen van de regeling voor de medewerker weer ongedaan gemaakt.

Voorbeeld 3
Medewerker A uit het eerste voorbeeld krijgt op 1 januari 2019 een urenuitbreiding van 10 uur. Deelname aan de regeling stopt vanaf 1 januari 2019. Zijn formele arbeidsduur wordt vanaf dat moment bepaald op 28 uur. Zijn salaris wordt bepaald op € 2.476,55 bruto per maand (28/36 * € 3.184). De pensioenopbouw wordt vanaf dat moment gebaseerd op 28 uur.
Lid 3 geeft nog eens expliciet aan dat beëindiging van deelname aan de regeling niet mogelijk is. Op een eenmaal gemaakte keuze wordt niet teruggekomen.

Artikel 9
Lid 1 werkt het uitgangspunt dat ouderen plaatsmaken voor jongeren concreet uit in termen van loonsom. De verlagingen van de salarissen leveren een besparing van de loonsom op. Hier wordt expliciet bepaald dat de besparing van de loonsom ook volledig aangewend moet worden voor het aantrekken van jongeren.
Daarmee is nog niet gezegd hoe de herbezetting plaatsvindt. Omdat de ruimte die op de formatie gaat ontstaan per functie marginaal is en per afdeling ook nog kunnen verschillen, is herbezetting niet zo eenvoudig. Het management zal keuzes moeten maken. Samenvoeging en splitsing van taken zullen binnen en over de afdelingen heen gaan plaatsvinden. Na deze keuzes kan met een functie of taakbelasting – al dan niet in deeltijd – geworven worden. Vanuit het belang van interne mobiliteit en de afspraken bij vacaturevoorziening zal de werving eerst intern geschieden (lid 2). Om te voorkomen dat de regeling haar doel voorbij schiet, wordt de vrijgekomen loonsom en formatie niet gebruikt voor urenuitbreidingen van zittende medewerkers. Urenuitbreidingen van zittende medewerkers worden afgewezen vanwege het zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelang dat de gemeente Kerkrade heeft om kansen voor de generatie jongeren te creëren en om de leeftijdsopbouw binnen de gemeente Kerkrade te verjongen en evenwichtiger te maken. Een uitzondering op deze regel is ingeval de urenuitbreidingen gecompenseerd worden door urenverminderingen van het zittende personeel. In dat geval wordt de voor de instroom van jongeren beschikbare loonsom immers niet voor oneigenlijke doelen gebruikt.
Na de mogelijke interne verplaatsingen van medewerkers, zal uiteindelijk vacatureruimte resteren. Deze resterende vacatureruimte zal worden ingevuld met de generatie jongeren.

Artikel 10
Medewerkers die deelnemen aan de regeling mogen binnen de grenzen van artikel 15:1e CAR nevenwerkzaamheden verrichten en bijverdienen. Daarin verschillen ze niet van de overige medewerkers.

Artikel 11
Dit artikel geeft aan dat bepalingen in deze regeling onverbindend zijn indien deze in strijd zijn met hogere wet- en regelgeving.
Als voorbeeld wordt hier in de toelichting genoemd de gevolgen op het gebied van de AOW-leeftijd. Volgens de huidige wetgeving is de AOW-leeftijd 67 jaar. De fiscale wetgeving en het pensioenreglement van het ABP schrijven voor dat 100% pensioenopbouw bij salarisverlaging alleen dan mogelijk is, wanneer de salarisverlaging plaats vindt binnen 10 jaar voor de AOW-leeftijd. Dit gegeven heeft ertoe geleid dat in de regeling is gekozen voor de leeftijd van 57 jaar en ouder. Mocht gedurende de looptijd van de regeling de AOW-leeftijd door wetgeving verhoogd worden, dan is 100% pensioenopbouw niet meer mogelijk. In dat geval kan de medewerker geen rechten ontlenen aan het bepaalde in artikel 3 en artikel 4 van de regeling voor wat betreft de pensioenopbouw.

Artikel 12
Het college kan in onvoorziene gevallen, waarin de regeling niet of niet naar billijkheid voorziet, een bijzondere regeling treffen.

Artikel 14
De regeling treedt in werking met ingang van 1 oktober 2015. De regeling eindigt met ingang van 2 oktober 2018.